Ética e Relações Humanas no Trabalho

Tema 5: O Mundo Corporativo
Autora: Carla Patrícia Fregni

Como citar este material:

FREGNI, Carla Patrícia. *Ética e Relações Humanas no Trabalho*: O Mundo Corporativo. Caderno de Atividades. Valinhos: Anhanguera Educacional, 2015.

CONVITE À LEITURA

Olá! Seja bem-vindo(a) à quinta aula da disciplina Ética e Relações Humanas no Trabalho. Nesta aula, convidamos você para mergulhar no mundo corporativo e compreender o ambiente em que as relações humanas desenvolvem seus códigos de conduta no trabalho.

Você já deve ter se deparado com os mais diversos termos que se referem a empresas, não é mesmo? Entre eles, podemos citar: organizações, corporações, instituições, empreendimentos, negócios, entre tantos outros.

Para esta aula, não vamos considerar qualquer diferença entre esses termos. Ao ler qualquer um deles, você deverá entender a mesma coisa: uma empresa, como essas que já conhecemos, seja qual for sua dimensão, seu setor de atuação, seu ramo de negócio, sua nacionalidade, com ou sem fins lucrativos, do passado ou do presente, pública ou privada.

Mesmo que você não tenha passado pela experiência de ser funcionário(a) de uma empresa, elas fazem parte de sua vida, fornecendo crédito financeiro, refeições, entretenimento, consultas médicas, eletrodomésticos, aulas, ajuda social, entre tantos outros produtos e serviços.

Por se tratar de uma entidade que reúne pessoas que se inter-relacionam, questões éticas e morais são inevitáveis nas corporações. E é exatamente por isso que estudaremos este universo neste tema.

As Características das Organizações

Na composição deste tema, contaremos com a ajuda do autor Reinaldo Dias que, em sua obra *Sociologia das Organizações* (2008, p. 25-26), expõe alguns conceitos que nos serão úteis.

Podemos encontrar variadas definições para organização. Depois de pesquisar o que dizem alguns autores como Peter Drucker, Anthony Giddens, Herbert Simon, Robert Srour, Amitai Etzioni, entre outros, Reinaldo Dias chegou a sete características gerais das organizações:

1. **As organizações são sistemas sociais**, ou seja, possuem regras preestabelecidas que ditam como devem ocorrer os relacionamentos cotidianos para que os objetivos sejam alcançados.

2. **As organizações compreendem grupos de pessoas associadas** que buscam atingir objetivos em comum por meio de relações formalizadas, e, quando necessário, qualquer membro pode ser substituído sem que haja risco à sobrevivência da entidade.

3. **As organizações podem perdurar muito mais tempo do que os próprios indivíduos que a criaram.**

4. **As organizações são universais**, isto é, podem existir em qualquer lugar em que seja necessária uma atividade coletiva para se atingir determinados objetivos.

5. **As organizações apresentam identidade própria**, traduzida pela forma como se relacionam com outras organizações ou outras pessoas.

6. **As organizações apresentam um sistema de comunicação** que é responsável pela regulação das relações entre os indivíduos e pelo controle social da direção sobre o trabalho executado nos diversos setores da organização. Devemos considerar, também, a existência de um sistema informal de comunicação, uma vez que há inúmeros grupos informais que coexistem com a estrutura formal da organização.

7. **As organizações multiplicam a capacidade individual por meio da divisão do trabalho.** Em outras palavras: processos executados por diferentes pessoas fazem que haja o aumento da eficiência e a produção de melhores resultados do que a soma dos trabalhos individuais.

Saiba Mais!

Os desafios do RH com mão de obra para a construção civil

Construtora oferece três programas de seleção e formação para obter o melhor time. Confira!

PUGLIESI, Nataly. Os desafios do RH com mão de obra para a construção civil. *Você RH*, 3 abr. 2014. Disponível em: http://goo.gl/pjxEQB. Acesso em: 5 nov. 2014.

Civita com o primeiro número da revista infantil *O Pato Donald*. Nasce a Editora Abril

A Editora Abril perdura mesmo após a morte de seu fundador Victor Civita

Conheça um pouco da história desta empresa genuinamente brasileira, cujo fundador acreditava que era preceito básico da democracia uma imprensa livre, forte e independente.

QUESADA, Priscila. Editora Abril: 57 anos de história. *Professional Publish*, s.d. Disponível em: http://goo.gl/wmj66d. Acesso em: 5 nov. 2014.

Investir em comunicação com os funcionários pode aumentar os lucros

A comunicação interna, nas organizações, gera redução da rotatividade de funcionários, aumento da produtividade e maior índice de satisfação e fidelização do consumidor final. Leia o artigo da jornalista Carolina Cassiano e compreenda o que atualmente é chamado de endomarketing.

CASSIANO, Carolina. *Endomarketing*: solução caseira. Disponível em: http://goo.gl/HnF5nd. Acesso em: 4 nov. 2014.

As sete características, elaboradas por Dias (2008, p. 25-26), podem ser aplicadas tanto a tribos indígenas como às grandes corporações do Vale do Silício. Por isso mesmo, ele as definiu como características gerais.

Esta disciplina deverá focar seus debates em três tipos de organizações, divididos, atualmente, da seguinte forma (DIAS, 2008, p. 31):

1) **Organizações Públicas**: criadas para solucionar questões ligadas ao bem comum.
2) **Organizações Privadas**: criadas para atender o interesse privado em sua dimensão econômica.
3) **Organizações do 3º Setor**: criadas para atender interesses privados (de conteúdo **não econômico**) ou interesses comuns a certos setores da população que não encontram soluções na administração pública. Exemplos desse tipo de organização são as ONGs, fundações, **organizações filantrópicas**, entre outros.

As organizações devem ser vistas como agentes sociais, uma vez que influenciam e determinam a vida de outros agentes (coletivos e individuais). Algumas intervenções sociais das organizações são mencionadas por Reinaldo Dias (2008, p. 29):

1. Criação do mercado de trabalho.
2. Contribuição para a estratificação social.
3. Intervenção no meio ambiente, do qual toma seus recursos.
4. Produção de mercadorias, movimentando a economia.

Ambientes Organizacionais

As organizações não só agem sobre a sociedade, como também recebem influência dela. As teorias da administração nos ensinam que uma empresa está imersa em um ambiente com diversos elementos que interferem em seu dia a dia e que também são influenciados por ela. Seu ambiente externo é dividido em dois: **microambiente** (composto por fornecedores, compradores e clientes) e **macroambiente** (composto pela sociedade, pela política, pela economia, pela tecnologia, entre outros).

É desta dinâmica que surge a abordagem das organizações como sistemas abertos: uma empresa é parte de um todo cujas partes interagem entre si (interatuantes) e dependem umas das outras (interdependentes). Devemos compreender que a própria empresa é um todo cujas partes internas (como sua área financeira, de produção, de marketing, de RH e outras) também são interatuantes e interdependentes.

Há um termo, muito aplicado por profissionais na área de gestão, que é: *stakeholders*. Essa palavra inglesa refere-se a todos os públicos que fazem parte dos ambientes interno e externo de uma corporação. Conviver bem com esses públicos é importante para a empresa que pretende alcançar seus resultados. Organizações que pretendem alcançar sucesso estão sempre atentas às expectativas de seus *stakeholders*.

Em artigo da Harvard Business School Press (*apud* KLUYVER, 2012, p. 9), Marco Iansiti comparou este contexto organizacional – em que empresas recorrem a redes de parcerias para obter sucesso sustentável – a um ecossistema biológico. Daí surgiu a expressão **ecossistema de negócios**, em que as empresas alcançam êxito ou fracasso como um todo, uma vez que as partes desse todo estão interligadas.

Após esta construção conceitual que fizemos a respeito das organizações e do contexto em que atuam, fica fácil deduzir como é importante a questão da ética empresarial para a sustentação desse ecossistema de negócios.

Saiba Mais!

Empresas válidas

Segundo Arantes (2012), o lucro que as empresas alcançam como consequência de objetivos altruístas nada mais é do que a premiação e o meio de perpetuação do bem-estar que promovem na sociedade.

Esta obra desperta reflexões importantes sobre o papel das organizações no contexto em que vivemos hoje – com relações humanas fragilizadas e meio ambiente em risco de colapso.

ARANTES, Nélio. *Empresas válidas*: como elas alcançam resultados superiores ao servirem a sociedade. São Paulo: Évora, 2012.

Ética e Ecossistema de Negócios

O modo de atuação de uma empresa interfere em todo o ambiente em que ela está inserida; portanto, ela poderá prejudicar o funcionamento do ecossistema de negócios quando agir de má-fé ou quando tomar decisões que poderão prejudicá-lo.

Quando uma empresa divulga seu código de conduta e não o respeita na prática, todos seus relacionamentos dentro do ecossistema de negócios poderão ruir! Em outras palavras: uma empresa que não é ética compromete sua longevidade e também a de seus parceiros de negócios.

Francisco Gomes de Matos, em sua obra *Ética na Gestão Empresarial* (2012), afirma que hoje, mais do que antes, a ética é uma questão de sobrevivência para as empresas. A ética transformou-se em um forte diferencial de qualidade

e de conceito público. Uma imagem institucional positiva e o respeito que a corporação demonstra pelo meio ambiente, por exemplo, são fatores muito valorizados pelos consumidores atuais.

Saiba Mais!

As 10 práticas de Responsabilidade Social Empresarial que os consumidores mais valorizam

Pesquisa realizada pelo Instituto Akatu aponta quais são as práticas de Responsabilidade Social Empresarial que os consumidores brasileiros mais valorizam nas companhias e alerta: apenas 8% da população diz acreditar nas informações de RSE que as empresas divulgam atualmente.

SPITZCOVSKY, Débora. As 10 práticas de RSE que os consumidores mais valorizam. *Revista Planeta Sustentável*, 26 abr. 2013. Disponível em: http://goo.gl/GoW24q. Acesso em: 4 nov. 2014.

Fonte: Fábrica da Kimberly-Clark, no interior de São Paulo: em 2015, a caldeira movida a gás natural será substituída por uma a biomassa.

Movidas a Energia Verde

Em 2015, entrará em operação em uma das cinco fábricas da Kimberly-Clark, fabricante de artigos de higiene pessoal, como lenços de papel e fraldas descartáveis, uma caldeira movida a biomassa.

VIEIRA, Renata. Movidas a energia verde. *Exame.com*, 1 nov. 2014. Disponível em: http://goo.gl/1VQXFx. Acesso em: 4 nov. 2014.

Quando uma empresa decepciona seu público-alvo, suas vendas caem e ela pode não sobreviver. A empresa que consegue enxergar a conduta ética, como forma de manter seus negócios a longo prazo, demonstra ter visão de futuro e consciência de que faz parte de um sistema: se ela o prejudicar, também poderá sair prejudicada.

Já mencionamos que a ética está intimamente ligada a questões culturais, não é mesmo? Então, podemos imaginar como são importantes as adaptações das regras de conduta entre as filiais de uma multinacional. O que é aceito como normal em um país pode ser encarado como escândalo em outro.

O ecossistema de negócios é algo bastante complexo, dinâmico e, na maioria das vezes, imprevisível. Atualmente, então, mais do que nunca! A globalização tem trazido grandes desafios ao mundo corporativo. Uma empresa que atue de forma global pode extrair sua matéria-prima de um país, tocar sua produção em outro país e concentrar suas vendas em um terceiro país! As decisões das organizações de hoje são tomadas com urgência e atingem dimensões que ultrapassam os limites geográficos em que as empresas-mãe atuam.

Ética do Lucro

Matos (2012, p. 13), mencionado anteriormente, criou o conceito de Ética do Lucro, cujas bases seriam quatro condições essenciais e simultâneas em um empreendimento:

1. Lucro aplicado na **renovação contínua** da empresa.
2. Lucro aplicado à **retribuição societária**.
3. Lucro aplicado em **salários justos**.
4. Lucro aplicado em ações de **solidariedade social**.

Saiba Mais!

A renovação empresarial e os líderes dos novos tempos

As empresas não crescem para sempre. A velocidade das mudanças no mundo moderno introduziu a incerteza como fator preponderante na sociedade em que vivemos. Essa incerteza reduz o tempo de reação, e o sucesso depende cada vez mais da adaptabilidade a essas mudanças.

ALVAREZ FILHO, Jose Ruy. A renovação empresarial e os líderes dos novos tempos. *Revista Digital,* s/d. Disponível em: http://goo.gl/Fy4t5w. Acesso em: 5 nov. 2014.

Benefícios fazem toda diferença nas 150 melhores empresas

Segundo um estudo realizado pelo instituto de Ensino e Pesquisa Insper, em conjunto com a Hays, consultoria especializada em remuneração e benefícios, apenas 20% dos candidatos estão interessados no valor do salário. Para 90% deles são os recursos não financeiros que os mantêm na companhia ou os fazem considerar uma nova proposta.

SENDIN, Tatiana. Benefícios fazem toda diferença nas 150 melhores empresas. *Revista Você S.A.*, 12 set. 2013. Disponível em: http://goo.gl/tjwqbL. Acesso em: 5 nov. 2014.

A proposta de Matos (2012) é bem pertinente. No entanto, muitas vezes, a organização se vê diante de interesses conflitantes entre seus *stakeholders*.

Vamos analisar o seguinte exemplo: tanto os acionistas como os consumidores são *stakeholders* de uma organização. Os interesses dos acionistas giram em torno de obter o máximo de retorno sobre os investimentos que fez na empresa. Os interesses dos consumidores giram em torno de obter o máximo de benefícios dos produtos/serviços comprados pelo melhor preço. Ao baixar os preços para satisfazer os consumidores, a empresa desagrada os acionistas, e, ao aumentar os preços para agradar os acionistas, a empresa desagrada os consumidores.

É claro que esse é um exemplo bastante simplificado, mas ilustra o que gostaríamos de mostrar: o grande desafio que as organizações enfrentam ao tentar conciliar sua rede de relações, sua conduta ética e sua longevidade.

O Contexto Organizacional Contemporâneo

Srour, em sua obra *Casos de ética empresarial* (2011), propõe uma figura que nos permite visualizar o contexto contemporâneo das organizações.

Figura 5.1 O contexto contemporâneo.

Fonte: SROUR, Robert H. *Casos de Ética Empresarial*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 33

O autor destaca quatro grandes forças no contexto contemporâneo: a **Revolução digital**; o **Capitalismo mundial competitivo**; a **habitabilidade do planeta em risco;** e a **Vulnerabilidade ampliada das empresas**.

Conforme propõe a figura, cada força tem suas características específicas:

1. A **Revolução digital** é marcada pela tecnologia da informação; pelas telecomunicações em tempo real; e pela **desmaterialização da economia**.
2. O **capitalismo mundial competitivo** é caracterizado pela globalização econômica com produção mundial e pelo sistema financeiro planetário.

3. A **habitabilidade do planeta em risco** é marcada pela valorização da ecologia; pela mudança climática; e pela escassez de recursos naturais.
4. A **vulnerabilidade ampliada das empresas** caracteriza-se por **regimes políticos liberais**; por uma **mídia plural e investigativa**; e pelo poder de decisão do cliente.

Saiba Mais!

A era das fábricas inteligentes está começando

A indústria automobilística está entre as mais robotizadas do mundo, mas, ainda assim, a unidade mais moderna da BMW, com seus mais de 1 000 robôs, é um caso à parte. Os funcionários, todos de colete azul, acompanham tudo a distância pelas telas de computadores.

COSTA, MELINA; STEFANO, Fabiane. A era das fábricas inteligentes está começando. *Revista Exame*, Seção Notícias, 9 jul. 2014. Disponível em: http://goo.gl/DR438g. Acesso em: 6 nov. 2014.

Se a empresa não apresentar uma solução em até 30 dias, ele poderá até desistir da compra

Com apenas 5 meses de uso, a geladeira Continental comprada pela engenheira de produção Andrea Cristina Siqueira, de 48 anos, parou de funcionar. Após duas tentativas desastrosas de conserto, em que ela perdeu todos os alimentos, decidiu ir à autorizada. “Deram-me um laudo e falaram para eu pedir a troca à loja. No final, consegui uma de outra marca. Não tive assistência alguma da Continental”.

RODRIGUES, Jerusa. Consumidor tem poder de escolha. *Estado de São Paulo*, Seção São Paulo, 14 out. 2013. Disponível em: http://goo.gl/rDH378. Acesso em: 6 nov. 2014.

Está em curso uma maciça migração do eixo dinâmico do capitalismo global para o Oriente

Na opinião do economista e cientista Marcos Troyjo, a pólvora foi inventada no Oriente, pelos chineses. O Ocidente a aprimorou. O capitalismo pode ter sido criado no Ocidente, mas é a Ásia que o está redefinindo.

TROYJO, Marcos. Pólvora e Capitalismo. *Folha de S.Paulo*, 10 out. 2014. Disponível em: http://goo.gl/BZ5yul. Acesso em: 06 nov. 2014.

A Influência da Cultura Organizacional nas Relações Humanas no Trabalho

Dias (2008, p. 205) nos apresenta uma explicação muito sensata para a origem de uma cultura organizacional. Ele nos lembra que uma empresa não surge de um processo autônomo, ou seja, ela não nasce do nada. As empresas são criadas por indivíduos (seus fundadores) que mobilizam grupos de pessoas ao redor de objetivos específicos, sabendo que a ação individual não daria conta de atingir tais objetivos. Em sua obra, Dias (2008, p. 205) destaca:

> Movimentos sociais ou novas religiões começam com profetas, messias ou outro tipo de líder carismático. Grupos políticos são iniciados pelos líderes que apresentam novas visões e novas soluções para os problemas. Empresas são criadas pelos empreendedores que têm uma visão de como o esforço combinado de certo grupo de pessoas pode criar um novo bem ou serviço de mercado.

Dias (2008, p. 204-205) cita o autor Schein ao apresentar três fontes das quais se origina a cultura de uma empresa:

1. Crenças, valores e suposições dos fundadores da organização.
2. As experiências adquiridas entre os membros do grupo com a evolução da organização.
3. Novas crenças, valores e suposições trazidos por novos membros e novas lideranças que foram se incorporando à organização ao longo do tempo.

Uma corporação, cujos fundadores e colaboradores (funcionários) são nativos da região em que ela é fundada, mantém a essência da cultura regional. Com a expansão da globalização, percebemos que as empresas que atuam mundialmente demonstram uma hibridação (mistura) entre as culturas do seu país de origem e dos países em que atuam. Multinacionais também representam cultura organizacional híbrida. A cultura da fábrica da Toyota, no Brasil, não é, com certeza, a mesma de uma fábrica Toyota no Japão.

Não só a cultura regional ou nacional influencia diretamente a cultura de uma empresa. As crenças familiares e religiosas de cada funcionário também compõem a cultura organizacional, assim como pontos de vista específicos, conforme a área da formação profissional. É comum, por exemplo,

testemunharmos algumas discussões entre a área financeira e a área de produção, cada uma com sua visão própria em relação às metas corporativas.

> Nas organizações, existem, de modo geral, sistemas de valores diferentes que competem entre si e que criam um mosaico de realidades organizacionais em lugar de uma cultura corporativa uniforme (DIAS, 2008, p. 206).

Robbins (2014, p. 351) explica que as corporações são compostas por **cultura** e **subculturas**. A cultura organizacional garante uma unicidade distinta à empresa, ou seja, é configurada por crenças e valores que são adotados ou respeitados pela maioria de seus membros (funcionários). As subculturas exprimem “problemas ou experiências comuns que os membros enfrentam no mesmo departamento ou localização” (ROBBINS, 2014-B, p. 351).

Saiba Mais!

Natura se destaca em cultura corporativa, diz consultora britânica
Uma empresa não é feita apenas de números, resultados e produtividade. Os valores morais e éticos e a postura interna e externa de uma companhia, a chamada cultura organizacional, podem fazer toda a diferença no sucesso dos negócios.

CARVALHO, Luciana. Natura se destaca em cultura corporativa, diz consultora britânica. *Revista Exame*, Seção Negócios, 14 jun. 2010. Disponível em: http://goo.gl/3BxELi. Acesso em: 6 nov. 2014.

O Clima Organizacional

Segundo Dias (2008, p. 213), o clima organizacional “se constitui a partir do momento em que os membros se defrontam com as ideias preconcebidas das pessoas sobre o seu local de trabalho e o dia a dia da organização”. As pesquisas de clima organizacional, aplicadas pela área de Recursos Humanos (RH) da empresa, medem o grau de satisfação, as expectativas e as necessidades dos colaboradores de uma organização.

É bem provável que você já tenha sentido os efeitos de um clima organizacional. Quando trabalhamos com pessoas cujas atitudes são positivas,

somos inspirados a dar nosso melhor, não é mesmo? Mas, quando temos de enfrentar um cotidiano empresarial com grupos medíocres, ficamos totalmente desmotivados...

> Quando todos possuem o mesmo sentimento geral sobre o que é importante ou quão bem as coisas estão, o efeito dessas atitudes será maior do que a soma das partes individuais. Isso também parece ser uma verdade nas organizações (ROBBINS, 2010, p. 505).

Climas organizacionais podem ser criados propositalmente ou naturalmente. Também podem não ser notados pela direção da organização. Seja como for, o clima organizacional nasce das relações humanas no trabalho e recai sobre elas, causando danos ou benefícios aos membros da corporação.

Saiba Mais!

Quatro atitudes que mudam o clima da empresa, segundo o Hay Group

Durante quatro anos, o Hay Group, consultoria de gestão de negócios, ouviu cerca de 620.000 pessoas, de 135 companhias que operam no Brasil, para descobrir o que pode ou não melhorar o clima organizacional e quais fatores podem colaborar para o engajamento efetivo dos funcionários de uma empresa.

BARBOSA Daniela. 04 atitudes que mudam o clima da empresa, segundo a Hay Group. In: Exame.com. Seção Negócios. 29 ago. 2012. Disponível em: http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/4-atitudes-que-mudam-o-clima-da-empresa-segundo-o-hay-group. Acesso em: 09 fev. 2015.

Efeitos do Cotidiano Corporativo sobre os Membros da Organização

Um clima organizacional já instaurado na corporação pode impactar positiva ou negativamente a vida de seus membros. O **estresse** é considerado um impacto negativo quando compromete a convivência entre os funcionários e os resultados produtivos da corporação. Segundo Robbins (2014-A, p. 427), algumas medidas gerenciais podem diminuir os aspectos problemáticos do estresse: certificar-se de que o funcionário está bem-ajustado ao trabalho; deixar claro o que se espera dele; redefinir as tarefas quando elas estiverem

sobrecarregando-o; possibilitar o envolvimento e a partição desse funcionário, entre outras.

Diante de fatores pessoais que geram estresse nos membros da organização, os gestores têm certo limite de interferência até por questões éticas. “Para ajudar com a questão, muitas empresas começaram programas de bem-estar e assistência aos funcionários.” (ROBBINS, 2014-A, p. 427)

A Figura 5.2 é uma replicação daquela apresentada por Robbins (2014-A, p. 426). Por meio dela, temos a oportunidade de conhecer as potenciais fontes de estresse e suas consequências fisiológicas, psicológicas e comportamentais.

Figura 5.2 Fontes de estresse em potencial.

Fonte: Robbins (2014-A, p. 426)

Cada vez mais, as empresas têm consciência do impacto do estresse sobre os funcionários, pois pode repercutir em queda da produtividade, faltas no trabalho e falhas nas tarefas envolvidas.

Saiba Mais!

As regras para vencer o estresse no trabalho

Não é só o corpo que esmorece quando o nível de estresse atinge o pico. De acordo com o médico Marcelo Dratcu, coordenador da consultoria SCER - Sustentabilidade Humana e Corporativa, os sintomas atingem três esferas: física; psíquica; e existencial.

PATI, Camila. As regras para vencer o estresse no trabalho. *Revista Exame*, Seção Carreira, 6 jul. 2014. Disponível em: http://goo.gl/s4yoLN. Acesso em: 8 nov. 2014.

CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Desmaterialização da economia: processo de valorização de produtos intangíveis (como conhecimento, cultura, serviços em geral), que exigem menor exploração de recursos naturais (como energias do meio ambiente).

Estresse: é uma condição dinâmica em que um indivíduo se depara com uma restrição, oportunidade ou demanda relacionada ao que ele deseja, cujo resultado é percebido como algo incerto e importante. O estresse é uma questão complexa. Ele é positivo quando a situação oferece uma oportunidade para alguém se desenvolver, por exemplo, o processo de concentração pelo qual um atleta passa pode ser estressante, mas pode levar a um desempenho máximo. Mas, quando restrições ou exigências são postas sobre nós, o estresse pode se tornar negativo. (ROBBINS, 2014-A, p. 426)

Mídia plural e investigativa: em nossos estudos, o significado tem a ver com a diversidade de plataformas de comunicação existente hoje em dia, a convergência entre essas plataformas e a diversidade das vozes atuantes nas mídias, uma vez que a internet permite que não só jornalistas ou

comunicadores especializados atuem de forma investigativa: atualmente, qualquer pessoa que tenha acesso às novas tecnologias pode ser um agente midiático.

Retribuição societária: "É a parte destinada à justa remuneração aos investidores, que bancaram o risco do negócio." (MATOS, 2012, p. 13)

Organizações filantrópicas: são entidades caracterizadas por sociedade sem fins lucrativos (associação ou fundação), criadas com o propósito de produzir o bem, tais como: assistir à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice, promovendo, ainda, a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e integração ao mercado do trabalho. Para ser reconhecida como filantrópica pelos órgãos públicos, a entidade precisa comprovar ter desenvolvido, pelo período mínimo de três anos, atividades em prol dos mais desprovidos, sem distribuir lucros e sem remunerar seus dirigentes. (*Revista Filantropia*)

Regimes políticos liberais: em regimes políticos liberais, a imposição do Estado sobre a vida privada é reduzida, permitindo a ocorrência de: eleições democráticas, garantia dos direitos civis e de propriedade privada, liberdade de imprensa, livre comércio e liberdade religiosa.

AGORA É A SUA VEZ

Instruções

Agora, chegou a sua vez de exercitar seu aprendizado. A seguir, você encontrará algumas questões de múltipla escolha e dissertativas. Leia cuidadosamente os enunciados e atente-se para o que está sendo pedido.

Questão 1

Srour, em sua obra *Casos de Ética Empresarial* (Elsevier, 2011), destaca quatro grandes forças no contexto contemporâneo: a revolução digital; o

capitalismo mundial competitivo; a habitabilidade do planeta em risco; e a vulnerabilidade ampliada das empresas. A respeito dessas forças, podemos afirmar:

I. A habitabilidade do planeta está em risco por causa da constante exploração sustentável do homem aos recursos naturais da terra.

II. A divulgação, na internet, de críticas de consumidores a determinada marca de produtos ou serviços pode deixar uma empresa vulnerável.

III. A revolução digital facilitou a desmaterialização da economia por valorizar companhias cuja matéria-prima é fundamentada em conhecimento.

IV. A queda das barreiras comerciais entre países acelerou o processo de globalização econômica.

É correto o que se afirma em:

a) I e II, apenas.

b) I e III, apenas.

c) III e IV, apenas.

d) I, II e IV, apenas.

e) II, III e IV, apenas.

Questão 2

Em 2015, entrará em operação uma caldeira movida a biomassa em uma das cinco fábricas da Kimberly-Clark, fabricante de artigos de higiene pessoal, como lenços de papel e fraldas descartáveis. O equipamento que gera vapor — energia essencial à operação de várias indústrias — será instalado na unidade de Mogi das Cruzes, em São Paulo, e funcionará à base de uma mistura de matéria orgânica composta, entre outras coisas, de fibras de celulose que

sobrarão do processo de fabricação do papel higiênico Neve. A empresa não é a única a adotar as caldeiras movidas a energia verde. A fabricante de papel e celulose Klabin, a fabricante de cosméticos Natura e a de bebidas Ambev, entre outras, vêm usando a biomassa em suas caldeiras, em vez de fontes fósseis, como o diesel, o óleo pesado, chamado de BPF, e o gás natural.

VIEIRA, Renata. Movidas a energia verde. *Exame.com*, 1 nov. 2014. Disponível em: http://goo.gl/BlIOFR. Acesso em: 4 nov. 2014.

A respeito do assunto apresentado pelo texto, podemos afirmar:

I. Demonstrar responsabilidade com o meio ambiente pode levar ao fortalecimento da marca institucional das corporações junto a seu público-alvo.

II. O único motivo para que as empresas contemporâneas invistam na pesquisa de fontes alternativas de matéria-prima é a sustentabilidade.

III. A solução da Kimberly-Clark pode indispor a empresa frente a muitos de seus *stakeholders*, como sociedades de proteção ambiental.

É correto o que se afirma em:

a) I, apenas.

b) II, apenas.

c) I e III, apenas.

d) II e III, apenas.

e) I, II e III.

Verifique a resposta correta no final deste material na seção Gabarito.

Questão 3

"O homem é um ser cultural – composto de valores e características pessoais, conhecimentos e experiências. Ao se reunir com outros, vai se formando uma cultura grupal específica, com a construção de verdades comuns, que são os

princípios aceitos que dão consistência ao pensamento e às ações estratégicas. Nesse contexto, o estilo de liderança renovadora, promovendo a integração dos líderes, é essencial à qualidade da cultura em formação. A incompreensão desse fenômeno e o desrespeito aos valores culturais e éticos – verdades comuns – explicam os retumbantes fracassos de parceiras, fusões e incorporações, sem estratégia de integração intercultural.”

MATOS, F. G. *Ética na gestão empresarial*: da conscientização à ação. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 121.

Considerando o texto apresentado, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

I. A cultura organizacional pode ser fator de sucesso para uma empresa.

PORQUE

II. Uma cultura organizacional não internalizada pode desagregar os membros da corporação.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta:

a) As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.

b) As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.

c) A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.

d) A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.

e) As asserções I e II são proposições falsas.

Verifique a resposta correta no final deste material na seção Gabarito.

Questão 4

(Texto I)

Em sua obra *Sociologia das organizações* (Saraiva, 2012, p. 29), Reinado Dias afirma que as organizações devem ser vistas como agentes sociais, uma vez que influenciam e determinam a vida de outros agentes. Uma das intervenções mencionadas é a **criação do mercado de trabalho**.

Responda:

A empresa pode causar prejuízos ou benefícios com esse tipo de intervenção? De que maneira? Explique.

Verifique a resposta correta no final deste material na seção Gabarito.

Questão 5

Qual é a relação existente entre a ética empresarial e a longevidade da corporação? Explique sua resposta.

Verifique a resposta correta no final deste material na seção Gabarito.

FINALIZANDO

Este tema nos levou a conhecer conceitos teóricos sobre o mundo corporativo, como as características das organizações; os ambientes organizacionais; o clima organizacional; o ecossistema de negócios; entre outros. Também pudemos compreender a relação entre ética e lucro, os efeitos do cotidiano corporativo sobre os membros da organização e a influência da cultura organizacional nas relações humanas no trabalho. Este conteúdo nos fornece fundamentos para o melhor entendimento da ética nas relações humanas do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ FILHO, Jose Ruy. A renovação empresarial e os líderes dos novos tempos. *Revista Digital*, s/d. Disponível em: http://goo.gl/J6PHwk. Acesso em: 5 nov. 2014.

ARANTES, Nélio. *Empresas válidas*: como elas alcançam resultados superiores ao servirem a sociedade. São Paulo: Évora, 2012.

BARBOSA Daniela. 04 atitudes que mudam o clima da empresa, segundo a Hay Group. In: Exame.com. Seção Negócios. 29 ago. 2012. Disponível em: http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/4-atitudes-que-mudam-o-clima-da-empresa-segundo-o-hay-group. Acesso em: 09 fev. 2015.

BIGARELLI, Barbara. Não tem preço investir em pessoas. *Época Negócios*, 19 set. 2014. Disponível em: http://goo.gl/tWb2AD. Acesso em: 5 nov. 2014.

CARVALHO, Luciana. Natura se destaca em cultura corporativa, diz consultora britânica. *Revista Exame*, Seção Negócios, 14 jun. 2010. Disponível em: http://goo.gl/N3aH37. Acesso em: 6 nov. 2014.

CASSIANO, Carolina. Investir em comunicação com os funcionários pode aumentar os lucros. Disponível em: http://goo.gl/hxrWqA. Acesso em: 4 nov. 2014.

COSTA, Melina; STEFANO, Fabiane. A era das fábricas inteligentes está começando. *Revista Exame*, Seção Notícias, 9 jul. 2014. Disponível em: http://exame.abril.com.br/revista-exame/noticias/a-fabrica-do-futuro. Acesso em: 6 nov. 2014.

DIAS, Reinaldo. *Sociologia das organizações*. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

MATOS, Francisco Gomes de. *Ética na gestão empresarial*: da conscientização à ação. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

KLUYVER, Corlenis A. de. *Estratégia*: uma visão executiva. 3. ed. São Paulo: Pearson Education, 2010.

PATI, Camila. As regras para vencer o estresse no trabalho. *Revista Exame*, Seção Carreira, 6 jul. 2014. Disponível em: http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/as-regras-para-vencer-o-stress-no-trabalho. Acesso em: 8 nov. 2014.

PUGLIESI, Nataly. Os desafios do RH com mão de obra para a construção civil. *Você RH*, 3 abr. 2014. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/noticias/como-crescer-mais>. Acesso em: 5 nov. 2014.

QUAL O CONCEITO de entidade filantrópica? *Revista Filantropia*, s/d. Disponível em: http://goo.gl/f5Qkcn. Acesso em: 4 nov. 2014.

QUESADA, Priscila. Editora Abril: 57 anos de história. *Professional Publish*. Disponível em: http://www.professionalpublish.com.br/?id=77,1,view,2,8264,sid. Acesso em: 5 nov. 2014.

ROBBINS, Stephen. *A nova administração*. São Paulo: Saraiva, 2014-A.

_______. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson, 2010.

_______. *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson, 2014-B.

RODRIGUES, Jerusa. Consumidor tem poder de escolha. *Estado de São Paulo*, Seção São Paulo, 14 out. 2013. Disponível em: http://goo.gl/5dtppx. Acesso em: 6 nov. 2014.

SENDIN, Tatiana. Benefícios fazem toda diferença nas 150 melhores empresas. *Revista Você S.A.*, 12 set. 2013. Disponível em: http://goo.gl/tlwXZd. Acesso em: 5 nov. 2014.

SPITZCOVSKY, Débora. As 10 práticas de RSE que os consumidores mais valorizam. *Revista Planeta Sustentável*, 26 abr. 2013. Disponível em: http://goo.gl/BSS0nt. Acesso em: 4 nov. 2014.

SROUR, Robert H. *Casos de Ética Empresarial*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011

VIEIRA, Renata. Movidas a energia verde. *Exame.com*, 1 nov. 2014. Disponível em: http://exame.abril.com.br/revista-exame/noticias/movidas-a-energia-verde. Acesso em: 4 nov. 2014.

GABARITO

Questão 1

Resposta: Alternativa E.

A afirmação I é falsa, porque, na verdade, a habitabilidade do planeta está em risco por causa da exploração agressiva e **não sustentável** do homem aos recursos naturais da terra.

Questão 2

Resposta: Alternativa A.

A afirmação I é bem esclarecida no conteúdo do Caderno de Atividades da Aula-Tema 5. A alternativa II está incorreta, porque as empresas não pensam apenas em sustentabilidade quando criam novas soluções de produção: pensam também em lucratividade. A alternativa III está incorreta, porque a empresa, na verdade, agrada as sociedades de proteção ambiental quando desenvolve soluções que agridam menos o meio ambiente.

Questão 3

Resposta: Alternativa B.

A segunda asserção é justificativa para uma asserção como: A cultura organizacional pode ser fator de fracasso para uma empresa.

Questão 4

Ao oferecer empregos à sociedade, as empresas podem contribuir positivamente para o crescimento econômico, pois os membros dessa sociedade conquistam condições financeiras que permitirão sua participação no mercado consumidor. Quando uma empresa fecha, muitos trabalhadores são demitidos, e, assim, acontece o inverso: pessoas desempregadas são excluídas do mercado consumidor ou ficam inadimplentes, gerando o enfraquecimento da economia.

Questão 5

Uma empresa que pratica a ética geralmente não decepciona seu público-alvo, conquistando a fidelidade de seus clientes e, portanto, perenidade em seus negócios. A empresa ética prefere manter sua credibilidade, mesmo com perdas de curto prazo, pois tem certeza de que uma imagem confiável no mercado poderá garantir-lhe a longevidade. A história demonstra casos de empresas que divulgaram sabotagem em seus produtos, mesmo sabendo que haveria queda imediata em seus lucros. Em contrapartida, essa atitude levou a uma consolidação de sua confiabilidade junto ao público-alvo, que voltou a comprar, tirando-a do prejuízo de curto prazo.